

VARIABEL ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI KOMITMEN ORGANISASIONAL AUDITOR

**(Studi Empiris Pada Auditor Di Kantor Akuntan
Publik Wilayah Semarang, Solo, dan Yogyakarta)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

SISKA KUSUMANINGRUM

NIM. C2C007123

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2011

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Siska Kusumaningrum

Nomor Induk Mahasiswa : C2C007123

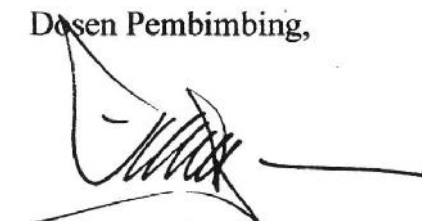
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi / Akuntansi

Judul Usulan Penelitian : VARIABEL ANTESEDEN DAN
KONSEKUENSI KOMITMEN
ORGANISASIONAL AUDITOR (Studi Empiris
Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah
Semarang, Solo, dan Yogyakarta)

Dosen Pembimbing : Drs. H. Tahrir Hidayat, MM, Akt.

Semarang, Juli 2010

Dosen Pembimbing,



(Drs. H. Tahrir Hidayat, MM, Akt.)

NIP. 130516588

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Siska Kusumaningrum

Nomor Induk Mahasiswa : C2C007123

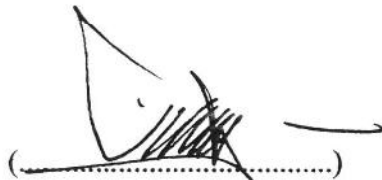
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **VARIABEL ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI
KOMITMEN ORGANISASIONAL AUDITOR (Studi
Empiris Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik
Wilayah Semarang, Solo, dan Yogyakarta)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 11 Juli 2011

Tim Penguji

1. Drs. H. Tahrir Hidayat, MM., Akt



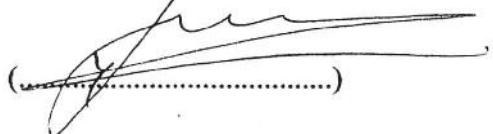
(.....)

2. Prof. Dr. M. Syafruddin, MSi., Akt



(.....)

3. Drs. H. Sudarno, MSi. Akt., Ph.D



(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Siska Kusumaningrum, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Faktor Anteseden dan Konsekuensi Komitmen Organisasional pada Auditor di Kantor Akuntan Publik, adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Mei 2011

Yang membuat pernyataan,

(Siska Kusumaningrum)

NIM: C2C007123

Motto dan Persembahan

" Allah mengangkat orang yang beriman dari golonganmu dan juga orang-orang yang dikurniakan Ilmu Pengetahuan hingga beberapa derajat"

(al-Mujadalah ayat 11)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Ayah dan ibuku tercinta
2. Erwin Anggoro, ST
3. dr. Zain Ainur Rachman
4. Semua dosen dan guruku
5. Almameterku
6. Teman-Temanku

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan meneliti dan menguji faktor anteseden dan konsekuensi komitmen organisasional auditor pada Kantor Akuntan Publik. Pengujian komitmen organisasional meliputi dimensi komitmen *affective* dan sub dimensi komitmen *continuance* yaitu komitmen *high sacrifice* dan komitmen *low alternatives*. Faktor anteseden yang diteliti adalah pengalaman dan ambiguitas peran sedangkan faktor konsekuensinya adalah kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei terhadap auditor yang berada di daerah Semarang, Solo, dan Yogyakarta. Jumlah auditor yang menjadi sampel penelitian ini adalah 160 auditor.

Penelitian ini menggunakan AMOS 4.0 yang menyatakan bahwa pengalaman berhubungan positif dengan komitmen *affective*, *high sacrifice* dan *low alternatives*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lama auditor yang bekerja pada institusi tersebut dapat menjamin seberapa besar hubungan emosional auditor terhadap tempat mereka bekerja.

Kata Kunci: Komitmen *affective*, komitmen *high sacrifice*, komitmen *low alternatives*, pengalaman.

ABSTRACT

This Study aims to examine antecedent factors, correlation and consequence of auditor's organizational commitment in Public Accounting. The Research includes dimension of organizational commitment, affective commitment and continuance commitment, and also sub dimension of continuance commitment, high sacrifice commitment and low alternative commitment. The antecedents are experience and role ambiguity, and the consequences are job satisfaction and turnover intention.

The sample is the auditors working in Public Accounting. The method of data collection is survey method to 160 auditors in area Semarang, Solo, and Yogyakarta.

The study uses AMOS 4.0 finds that experience positive correlation with commitment affective, high sacrifice and low alternatives. That's means duration auditors working in a institution secure how much emotional correlation auditors against which they work.

Keywords: Commitment affective, commitment high sacrifice, commitment low alternatives, experience.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Variabel Anteseden dan Konsekuensi Komitmen Organisasional Auditor (Studi Empiris Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Semarang, Solo, dan Yogyakarta)” sebagai salah satu syarat untuk memenuhi Ujian Tingkat Sarjana Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mohamad Nasir, Msi, Akt, Phd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Drs. H. Tahrir Hidayat, MM, Akt. Selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu mendampingi penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
3. Marsono, S.E, M.Adv, Acc, Akt selaku dosen wali yang selalu membimbing penulis dalam menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan pengajaran, bimbingan dan bantuan yang

berkaitan dengan studi penulis di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

5. Kedua orang tuaku yang selalu mendukung secara moral dan materil, memberikan semangat dan doa yang luar biasa.
6. Kakakku Erwin Anggoro, ST yang selalu memberi inspirasi kepada penulis.
7. dr. Zain Ainur Rachman yang selalu mendukung penulis, memberi inspirasi, doa dan semangat yang tiada hentinya.
8. Teman seperjuanganku Patralia, Nike, Grace, Ratih, Vera, dan Yuriska yang selalu membantu dan memberi semangat dalam menempuh sarjana.
9. Bernagai pihak yang telah membantu yang tidak disebutkan di atas terimakasih atas dukungan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sarjana dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang berisfat membangun dari semua pihak. Semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, Juli 2011

Siska Kusumaningrum

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Kegunaan Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10

2.1.1	Teori Motivasi	10
2.1.2	Akuntansi Keperilakuan	13
2.1.3	Komitmen Organisasional	14
2.1.4	Dimensi dan Sub Dimensi Komitmen Organisasional	19
2.1.5	Pengalaman	20
2.1.6	Ambiguitas Peran	22
2.1.7	Kepuasan Kerja	24
2.1.8	Keinginan Berpindah	26
2.2	Penelitian Terdahulu	27
2.3	Kerangka Pemikiran	30
2.4	Hipotesis	31
2.4.1	Pengalaman	31
2.4.2	Ambiguitas Peran	32
2.4.3	Sub Dimensi Komitmen Organisasional	33
2.4.4	Kepuasan Kerja	34
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	36
3.1.1	Variabel Exogen	36
3.1.2	Variabel Endogen	38
3.2	Populasi dan Sampel	40
3.3	Jenis dan Sumber Data	41
3.4	Metode Pengumpulan Data	41
3.5	Metode Analisis	42

3.5.1	Analisis Deskriptif	42
3.5.2	Uji Kualitas Data	42
3.5.3	Uji Hipotesis	43
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	49
4.1.1	Respon Responden	49
4.1.2	Sebaran Responden	50
4.1.3	Jenis Kelamin Responden	51
4.1.4	Jabatan/Pangkat Responden	52
4.2	Analisis Data	53
4.2.1	Uji Statistik Deskriptif	53
4.2.2	Uji Validitas	56
4.2.3	Uji Reliabilitas	58
4.2.4	Uji Normalitas Data	60
4.3	Uji Hipotesis	62
4.4	Pembahasan dan Interpretasi Hasil	68
4.4.1	Hubungan Pengalaman terhadap komitmen <i>affective</i>	68
4.4.2	Hubungan Pengalaman terhadap komitmen <i>High</i> <i>Sacrifice</i>	69
4.4.3	Hubungan Pengalaman terhadap <i>Komitmen Low</i> <i>Alternatives</i>	70
4.4.4	Hubungan Pengalaman Terhadap Ambiguitas Peran	71
4.4.5	Hubungan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen	

	<i>Affective</i>	73
4.4.6	Hubungan Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja	74
4.4.7	Hubungan Komitmen <i>Affective</i> Terhadap Keinginan Berpindah	75
4.4.8	Hubungan Komitmen <i>High Sacrifice</i> terhadap Kepuasan Kerja	76
4.4.9	Hubungan Komitmen <i>High Sacrifice</i> Terhadap Komitmen <i>Affective</i>	77
4.4.10	Hubungan Komitmen <i>Low Alternatives</i> terhadap Komitmen <i>Affective</i>	79
4.4.11	Hubungan Komitmen <i>Low Alternatives</i> terhadap Komitmen <i>High Sacrifice</i>	80
4.4.12	Hubungan Komitmen <i>Low Alternative</i> terhadap Kepuasan Kerja	81
4.4.13	Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen <i>Affective</i>	79
4.4.14	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah	83
BAB V	PENUTUP	85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Keterbatasan	86
5.3	Saran	86

DAFTAR PUSTAKA	87
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	
-------------------	--

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Tabel Pengukuran Pengalaman	37
Tabel 4.1 Rincian Pengembalian Kuisioner	50
Tabel 4.2 Sebaran Responden	51
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.4 Jabatan atau Pangkat/ Responden	52
Tabel 4.5 Uji Deskripsi Variabel Penelitian	53
Tabel 4.6 Rentang Kategori Skor Variabel	54
Tabel 4.7 Uji Validitas	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas dengan metode <i>Variance Extracted</i>	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.11 Tabel Hasil Belum <i>Fit</i>	64
Tabel 4.12 Tabel Hasil Sudah <i>Fit</i>	67
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 3.1 Diagram Jalur	45
Gambar 4.1 <i>Full Model Structural Equation</i>	63
Gambar 4.2 <i>Full Model Structural Equation</i>	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuisisioner

Lampiran B Bukti Otorisasi Kantor Akuntan Publik

Lampiran C Tabulasi Data

Lampiran D Hasil Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dampak dari lingkungan kerja pada sikap dan perilaku para karyawan profesional telah lama menjadi perhatian para peneliti yang mempelajari tentang akuntansi keperilakuan . Komitmen organisasi telah menjadi sebuah bahasan pada berbagai sektor seperti sektor publik, pemerintahan, *sector non-profit* dan juga di internasional. Penelitian terhadap komitmen organisasional telah melibatkan banyak profesi seperti pendidikan, teologi, kesehatan, perhotelan, pekerja sosial dan kedokteran (Boehman, 2006; Maxwell dan Steele, 2003; Savery dan Syme, 1996; Trimble, 2006 dalam Kalbers dan Cenker, 2007). Penelitian terdahulu meneliti komitmen organisasional yang berfokus konsep komitmen itu sendiri, tetapi dalam perkembangannya komitmen organisasional diteliti berdasarkan beberapa pendekatan pengertian komitmen yaitu pendekatan sikap (*attitudinal approach*), pendekatan perilaku (*behavioral approach*) dan pendekatan multidimensi (*the multidimensional approach*).

Pendekatan sikap (*attitudinal approach*) yaitu komitmen menunjuk pada permasalahan dan loyalitas, pendekatan perilaku (*behavioral approach*) menitikberatkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut terikat pada organisasi tersebut, dan pendekatan multidimensi (*the multidimensional approach*) yaitu komitmen dipandang dalam berbagai dimensi ataupun sumber.

Nur Indriyantoro (1994) dalam Nugraeni (2006) menyatakan bahwa akuntan dipandang sebagai suatu profesi karena memiliki ciri- ciri berupa : 1) membutuhkan dasar pengetahuan tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan profesi tersebut dengan baik (*common body of knowledge*), 2) memiliki syarat-syarat tertentu untuk menerima anggota (*standard of admittance*), 3) mempunyai kode etik dan aturan main (*code of ethic and rule of conduct*), 4) memiliki standar untuk menilai pekerjaannya (*standard of performance*). Hal ini berarti dalam diri seorang akuntan profesional terdapat suatu sistem nilai atau norma yang mengatur perilaku dalam proses pelaksanaan tugasnya.

Lingkungan kerja profesional di perusahaan akuntan publik berbeda dari lingkungan kerja profesional lain. Auditor dalam akuntansi publik tunduk pada persyaratan lisensi, keluar masuknya jalur promosi, pemeliharaan signifikan teknis pengetahuan, tekanan tenggat waktu, dan tuntutan klien. Di Indonesia, lisensi sebagai Akuntan Publik Bersertifikat biasanya membutuhkan pengalaman dalam waktu satu tahun di samping persyaratan lainnya yaitu pendidikan.

Perubahan lingkungan kerja profesional di Kantor Akuntan Publik mempengaruhi komitmen organisasi suatu auditor profesional. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Kalbers dan Cenker (2007), dalam penelitiannya tentang komitmen organisasional, perubahan ini meliputi perubahan pada profesi yang menyangkut pada hubungan perubahan lingkungan dengan komitmen organisasional di tempat kerja dan juga kepuasan kerja. Karyawan yang loyal terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha

meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan Angel dan Perry (1981); Porter et. al. (1974) dalam Sumarno (2005), komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula Randall (1990) dalam Sumarno(2005). Komitmen auditor terhadap organisasinya adalah kesetiaan auditor terhadap organisasinya, disamping loyalitas serta keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap organisasi.

Dalam penelitian Trisnaningsih (2003) dinyatakan bahwa seorang individu harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi agar dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat dipenuhi dengan baik oleh organisasi dimana mereka bekerja. Selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Aranya (dalam Cahyono 2002) menganalisis efek komitmen organisasional dan komitmen profesional pada kepuasan kerja para akuntan. Dengan menggunakan komitmen organisasional sebagai *prediktor* kepuasan kerja, tampak secara jelas adanya korelasi positif antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya upaya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi

(Mowday, Porter, dan Steers dalam Trisnaningsih, 2003). Oleh karena itu komitmen organisasional menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini berfokus pada dua dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen *affective* dan komitmen *continuance*, selain itu juga meneliti anteseden penting, korelasi, dan konsekuensi bagi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik. Selain menguji dua dimensi komitmen organisasi, pada penelitian ini juga menyelidiki dua sub-dimensi dari komitmen *continuance* yaitu *low alternatives* dan *high sacrifice* yang baru-baru ini mulai diperkenalkan dalam literatur akuntansi pada studi empiris yang dilakukan oleh Ketchand dan Strawser (1998).

Penelitian ini merupakan hasil replikasi dari penelitian Kalbers dan Cenker (2007) yang meneliti komitmen organisasional pada auditor yang meliputi faktor anteseden yaitu pengalaman dan ambiguitas peran, korelasinya dan konsekuensi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Pada penelitian ini yang diuji adalah lingkungan kerja pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang, Solo, dan Yogyakarta.

Selama seperempat abad peneliti perilaku organisasi telah menemukan perkembangan multidimensi yang membangun penyusunan hipotesis komitmen organisasi. Sehingga pada penelitian ini menambahkan dua sub-dimensi komitmen *continuance* yaitu komitmen *high sacrifice* dan komitmen *low alternative*, seperti yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memisahkan dimensi komitmen organisasi (Meyer dan Allen, 1997 dalam Kalbers dan Cenker,

2007). Menurut peneliti dua dimensi komitmen organisasional yang dapat diterima dengan baik adalah komitmen *affective* dan komitmen *continuance*. *Normative commitment* tidak diuji dalam penelitian ini dikarenakan kurangnya dukungan literatur untuk dimensi komitmen ini

Secara konseptual, komitmen *affective* merupakan ikatan emosional yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan komitmen *continuance* mengarah kepada perhitungan untung dan rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena karyawan membutuhkannya (Allen, Meyer dan Smith dalam Setiawati, 2007)

Penelitian ini menguji komitmen organisasi oleh auditor pada Kantor Akuntansi Publik. Secara khusus memfokuskan hubungan pengalaman, ambiguitas peran, kepuasan kerja, komitmen organisasi yang berfokus pada komitmen *affective* dan komitmen *continuance* dan dua sub-dimensi komitmen *continuance* yaitu *high sacrifice* dan *low alternative*. Dari uraian diatas dapat diketahui betapa pentingnya komitmen organisasi dalam suatu kelompok. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk membuat perencanaan tentang struktur organisasi yang baik dan hubungan yang baik antara auditor dengan atasan agar sesuai dengan tujuan perusahaan terutama Kantor Akuntan Publik.

Penggunaan sampel pada penelitian ini yaitu pada Kantor Akuntan Publik di Semarang, Solo dan Yogyakarta karena daerah ini memiliki KAP yang relatif

cukup banyak bila dibandingkan dengan kota lain sekitar Jawa Tengah. Semakin banyak KAP yang berada disuatu kota, maka semakin banyak faktor-faktor yang mempengaruhi auditor untuk berniat tetap berada pada organisasi tersebut.

Penelitian ini meneruskan penelitian terdahulu, perbedaannya ialah waktu pelaksanaan dan tempat yang diteliti. Berdasarkan uraian diatas maka penulis memberikan judul pada penelitian ini yaitu “ **Variabel Anteseden dan Konsekuensi Komitmen Organisasional Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Semarang, Solo, dan Yogyakarta) “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh variabel anteseden (pengalaman dan ambiguitas peran) dan variabel konsekuensi (kepuasan kerja dan keinginan berpindah) terhadap komitmen organisasional pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti secara empiris faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi Auditor di Kantor Akuntansi Publik:

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman dapat mempengaruhi:
 - a. komitmen *affective* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
 - b. komitmen *continuance* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
 - c. komitmen *high sacrifice* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
 - d. *low alternatives organizational commitment* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
 - e. peran ambiguitas auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
2. Untuk mengetahui apakah peran ambiguitas dapat mempengaruhi :
 - a. komitmen *Affective* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
 - b. kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen *Affective* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
4. Untuk mengetahui apakah komitmen *Continuance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
5. Untuk mengetahui apakah komitmen *high sacrifice* dapat mempengaruhi:
 - a. kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
 - b. komitmen *Affective* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
6. Untuk mengetahui apakah komitmen *low alternatives* dapat mempengaruhi:
 - a. kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik
 - b. komitmen *Affective* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik

- c. komitmen *high sacrifice* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik

1.2.1 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang berkaitan dengan profesi akuntan publik.

1. Bagi Pengembangan Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan (*behaviour accounting*) dan manajemen.

2. Bagi Pengembangan Praktek

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis kepada Kantor Akuntan Publik untuk mengetahui hubungan antara pengalaman, peran ambiguitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi (*affective* dan *continuance*), dan dua sub-dimensi komitmen *continuance* yaitu pengorbanan tinggi dan alternatif rendah terhadap auditor.

1.3 Sistematika Penulisan

Skripsi ini dibagi dalam lima bab. Bab pertama yaitu menjelaskan latar belakang permasalahan serta perumusan masalah penelitian. Selain itu dalam bab ini juga diuraikan tujuan dan kegunaan penelitian yang penyusunannya disesuaikan dengan latar belakang masalah.

Bab kedua adalah tinjauan pustaka, yang menguraikan teori- teori serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Selain itu dalam bab ini juga dijelaskan susunan kerangka pemikiran yang melandasi timbulnya hipotesis penelitian pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

Bab keempat yaitu pembahasan, yang menguraikan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan yang berupa interpretasi output pengolahan data.

Bab kelima yaitu kesimpulan dan saran, yang menguraikan tentang kesimpulan penelitian yang berdasarkan analisis data yang ada dan saran- saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Motivasi

Istilah motivasi awalnya berasal dari kata lain “*movere*” yang berarti “bergerak”. Definisi ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Luthan (2006) bahwa motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologi atau psikologis, yaitu adanya kekurangan kebutuhan dari segi fisiologi dan psikologi, yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan organisasi atau insentif. Dari definisi diatas dapat dijabarkan bahwa motivasi dimulai dengan adanya defisiensi fisiologi atau psikologi yang akhirnya mendorong untuk melakukan sesuatu yang nantinya akan memenuhi tujuan yaitu menghilangkan defisiensi tersebut.

Dengan demikian untuk memahami motivasi lebih dalam Luthan (2006), menyatakan ada tiga hal yang harus dipahami dalam memahami proses motivasi yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif. Kebutuhan tercipta ketika seseorang merasa terjadi ketidakseimbangan antara fisiologi dan psikologi. Dorongan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang individu untuk meraih insentif. Sementara insentif adalah segala hal yang dianggap dapat mengurangi kebutuhan ataupun dorongan seseorang, jika seseorang memperoleh insentif maka tidak akan terjadi defisiensi lagi.

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi seseorang dalam lingkungan kerjanya. Motivasi juga merupakan faktor yang bisa menjaga seseorang untuk tetap bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan cenderung untuk melakukan usaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Dan sebaliknya, orang ataupun individu dengan motivasi yang rendah akan cenderung lebih menunjukkan kinerja yang tidak bagus di dalam organisasinya.

Sampai saat ini banyak teori motivasi yang sudah dikembangkan. Salah satu teori motivasi yang pertama kali dikenalkan adalah teori hierarki kebutuhan Maslow oleh Abraham Maslow (1960) dalam Syukriyati (2010). Teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori sangat klasik, teori ini juga merupakan teori motivasi yang sangat dikenal. Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan motivasi seseorang tersebut dapat disusun berdasarkan sebuah hierarki. Maslow menyusun lima tingkat hierarki kebutuhan manusia yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dari tingkatan hierarki individu. Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan primer manusia seperti makanan, tidur, seks dan lainnya.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan ini lebih menekankan kepada kebutuhan akan rasa aman baik secara emosi dan fisik

3. Kebutuhan Cinta

Kebutuhan ini berkaitan dengan afeksi dan afiliasi dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini digambarkan oleh Maslow sebagai sebuah kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status.

5. Aktualisasi diri

Ini adalah tingkat kebutuhan yang paling tinggi menurut Maslow. Pada tingkat ini seorang individu sudah menyadari semua potensi yang dimiliki.

Pada teori ini, Maslow menganggap bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang berdasarkan hierarki tersebut. Teori ini sangat klasik tetapi mempunyai dampak yang besar terhadap pendekatan manajemen modern pada motivasi.

Teori motivasi dua faktor Herzberg dikembangkan oleh F. Herzberg (1966) dalam Gibbo (2010). Teori ini merupakan perluasan karya Maslow dengan mengembangkan teori kepuasan dari motivasi kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa individu dalam bekerja, perasaan individu tersebut sangat berhubungan dengan kepuasan kerjanya. Herzberg membagi individu dalam dua tipe yaitu orang motivator yaitu orang yang senang dengan pekerjaannya dan akhirnya menyebabkan kepuasan kerja dan *hygiene* yaitu orang yang tidak senang dengan pekerjaannya yang akhirnya menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Teori ERG Alderfer juga merupakan teori yang setuju dengan teori Maslow (1972) dalam Sudrajat (2008). Teori ini mengelompokkan kebutuhan individu dalam tiga kelompok besar. Kelompok kebutuhan itu adalah : *existence* (eksistensi) yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan fisik, *relatedness*

(hubungan) yaitu kebutuhan individu dimana seseorang membutuhkan waktu untuk melakukan asosiasi dan *growth* (pertumbuhan) yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi dirinya.

David Mc. Clelland juga membuat sebuah teori tentang motivasi yang dikenal dengan teori Mc. Clelland (1961) dalam Gibbo (2010). Teori ini membahas membagi tiga kebutuhan besar yang mendorong orang untuk mempunyai motivasi. Tiga kebutuhan tersebut meliputi *achievement* (prestasi), *affiliation* (afiliasi), dan *power* (kekuasaan), *achievement* (prestasi) adalah kebutuhan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang sulit dicapai. *Affiliation* (afiliasi) adalah kebutuhan seorang individu untuk bersosialisasi. *Power* (kekuasaan) adalah kebutuhan seseorang untuk mampu mempengaruhi orang lain atau kebutuhan seseorang agar orang lain mau mengikuti keinginannya.

2.1.2 Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan melengkapi data keuangan dan mengintegrasikan dimensi perilaku manusia dengan akuntansi tradisional. Konsep perilaku (*behavioral concept*) awalnya merupakan kajian utama dalam psikologi dan sosial psikologi. Namun faktor-faktor dalam psikologi dan sosial seperti faktor sikap, motivasi, persepsi dan personalitas juga relevan dengan akuntansi. Akuntansi keperilakuan mempertimbangkan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, menggambarkan dimensi-dimensi sosial dan budaya pada suatu organisasi sehingga menjadi pelengkap untuk informasi keuangan yang dilaporkan oleh para akuntan.

Awal perkembangan akuntansi keperilakuan menekankan pada aspek akuntansi manajemen, khususnya pada pembuatan anggaran. Tetapi domain dalam hal ini terus berkembang dan bergeser ke arah akuntansi keuangan, sistem informasi akuntansi, dan audit. Perkembangan yang pesat dari akuntansi keperilakuan disebabkan karena akuntansi secara simultan dihadapkan pada ilmu-ilmu sosial menyeluruh mengenai bagaimana perilaku manusia dihadapkan pada ilmu-ilmu sosial menyeluruh mengenai bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis, serta bagaimana akuntansi mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia.

Penelitian ini mengkaji aspek perilaku manusia dalam organisasi seperti komitmen *affective*, komitmen *continuence*, pengalaman, ambiguitas peran, dan kepuasan kerja di lingkungan akuntan publik. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang akuntansi terutama terhadap pengembangan teori akuntansi keperilakuan.

2.1.3 Komitmen Organisasional

Konsep komitmen dimulai dengan konsep komitmen organisasional yang didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan (*attachment*) terhadap suatu organisasi (Ketchand dan Strawser, 1998 dalam Utami, 2006). Konsep mengenai komitmen organisasional karyawan telah mendapat perhatian yang luas dalam penelitian- penelitian organisasional belakangan ini. Aranya dan Ferris (1984) dalam Kalbers dan Cenker (2007) menyatakan beberapa alasan yang menyebabkan meningkatnya ketertarikan untuk

menghubungkan konstruk ini, yaitu : 1) tingginya komitmen mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang terbaik bagi organisasi daripada rendahnya komitmen, 2) komitmen organisasi menjadi prediktor yang lebih baik mengenai *turnover* karyawan daripada kepuasan kerja, 3) komitmen organisasional dapat digunakan sebagai indikator efektivitas dari keseluruhan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Blau, 1986 dalam Utami, 2006). Komitmen organisasi merupakan nilai personal yang kadang- kadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Sering kali komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Komitmen yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan keputusan organisasi serta akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Menurut Modway et al (1979) dalam Kalbers dan Cenker (2007), individual dengan komitmen organisasional yang tinggi dikarakteristikan dengan 1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan

organisasi dan atau profesi, 2) kesediaan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, 3) adanya keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Definisi komitmen organisasi tersebut telah dikembangkan oleh Mowday et al (1979) dalam Sinhu (2010) instrumen komitmen organisasional dan digunakan dalam bentuk *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). OCQ ini dipakai untuk mengukur komitmen organisasional dalam berbagai penelitian misalnya Aranya dan Ferris (1984), McGregor (1989), dan Ketchand dan Strawser (1998).

Definisi dari komitmen organisasional dapat dipisahkan berdasarkan sikap dan perilaku. Sikap ini, dimana semua dirasakan untuk memulai pengembangan moral yang terdiri dari 1) identifikasi dengan organisasi (penerimaan terhadap tujuan organisasi dimana menjadi dasar keterikatan terhadap organisasi), 2) keterlibatan dalam peran kerja organisasi, dan 3) ramah dan loyalitas terhadap organisasi (evaluasi dari keterikatan pada organisasi). Sedangkan perilaku, variabelnya meliputi 1) kesediaan untuk tetap berada dalam organisasi. Elemen-elemen dalam definisi ini selanjutnya dapat menggambarkan komitmen untuk profesi.

Komitmen organisasional merupakan konsep yang multidimensional. Penelitian Mayer dan Schoorman (1992) dalam Kalbers dan Cenker (2007) menunjukkan bahwa komitmen karyawan dalam organisasi dibangun berdasarkan konstruk ganda. Komitmen organisasional ini terdiri dari identifikasi individual

terhadap tujuan dari organisasi (*affecive commitment*) dan biaya yang diasosiasikan dengan bila meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen (1984) dalam Jantje (2003) membedakan komitmen menjadi komitmen menjadi komitmen ganda yaitu menggunakan istilah *affective commitment* dan *continuance commitment*. Kedua istilah tersebut digunakan oleh Meyer dan Allen dengan memadukan komitmen organisasional oleh Porter (1974) dan Becker (1960) dalam Kalbers dan Cenker (2007). Porter menggambarkan komitmen sebagai kekuatan identifikasi oleh individual serta keterikatannya dengan organisasi. Komitmen inilah yang biasanya diukur dengan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Maka diketahui bahwa komitmen *affective* umumnya diidentikan dengan komitmen organisasional. Sedangkan komitmen digambarkan sebagai suatu kecenderungan untuk ikut serta dalam aktivitas yang konsisten karena biaya-biaya yang dikeluarkan akan hilang jika ia meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen ini diidentikkan dengan komitmen *continuence*. Alasan – alasan inilah yang akhirnya mendorong munculnya istilah komitmen *affective* dan komitmen *continuance*. Selanjutnya pengukuran komitmen organisasional yang awalnya menggunakan bentuk konstruk tunggal (*unidimensional*) mulai menggunakan konstruk ganda (*multidimensional*) di dalam beberapa penelitian mengenai komitmen organisasioanal.

Meyer dan Allen (1984) dalam Jantje (2003) mengembangkan komitmen *affective* berdasarkan pada konsep individual *organizational goal congruence*. Karyawan yang memiliki komitmen *affective* yang kuat akan tinggal dalam organisasi karena mereka menginginkannya (*want to*). Keinginan ini timbul

berdasarkan derajat identifikasi mereka terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Hacket et al, 1994 dalam Kalbers dan Cenker, 2007).

Komitmen *affective* mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam organisasi karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen *affective* melihat komitmen organisasi sebagai suatu bentuk ekspresi emosional individual terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen *continuence* yang tinggi akan tinggal dalam organisasi karena mereka membutuhkan (*need to*).. Dengan demikian individu tetap bekerja dalam organisasi karena mereka mengakumulasi manfaat yang lebih jelas jika terus berada dalam organisasi, sehingga akan mencegah mereka untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Meyer dan Allen, 1984) dalam Janjte (2003).

Komitmen *continuance* mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan yang lain. Komitmen *continuance* muncul dari suatu perspektif dimana individu dipandang tetap berada dalam organisasi karena mengakumulasikan *reward* ekstrinsik dan manfaat yang dapat diperoleh. *Rewards* ekstrinsik adalah pemberian *reward* dan insentif, misalnya upah dan gaji, bonus, komisi dan pembagian laba yang biasa disebut reward ekstrinsik. *Side bets potensial* (potensi mencari pekerjaan lain) yang dapat menghasilkan level komitmen *continuance* yang tinggi adalah termasuk waktu dan usaha yang dihabiskan untuk memperoleh

non transferable skill dan kurangnya keuntungan yang menarik atau hak-hak istimewa berdasarkan senioritas.

2.1.4 Dimensi dan Sub Dimensi Komitmen Organisasional

Penelitian tentang sub dimensi komitmen organisasional adalah hal penting yang harus diteliti ketika meneliti komitmen organisasional. Meyer dan Allen, dalam Kalber dan Cenker (2007) menyatakan bahwa dari tiga komponen komitmen penelitian hanya ada dua komponen diantaranya yang dapat diterima dengan baik. Kedua komponen komitmen organisasional tersebut adalah komitmen *affective* dan komitmen *continuance*.

Penelitian terdahulu telah banyak menghubungkan sub dimensi komitmen organisasional dengan variabel anteseden yang akan diteliti lebih jauh. Ketchand dan Strawser (2001) dalam Kalbers dan Cenker (2007) tidak menemukan hubungan antara komitmen *affective* dengan pengalaman pada akuntan, karena pada awal karirnya akuntan adalah *skill* yang mempunyai nilai jual yang tinggi. Berbeda dengan ambiguitas peran yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen *low alternatives* dan hubungan negatif dengan komitmen *high sacrifice* (Kalbers dan Cenker, 2007)

Selain dengan variabel antesedennya, dimensi dan sub dimensi komitmen organisasionalnya juga memiliki hubungan dengan variabel lainnya. Penelitian terdahulu tentang hubungan dimensi dan sub dimensi komitmen organisasional dengan variabel yang akan diteliti. Meyer *et al* (2002) dalam Kalbers dan Cenker (2007) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen

affective dan hubungan negatif dengan komitmen *continuance*. Sementara untuk hubungan antara komitmen *affective* dan hubungan negatif dengan komitmen *continuance*. Sementara untuk hubungan yang negatif (Fogarty, 2000; Gregson, 1992; Harrel, 1990; Ketchand and Strawser, 1998; Pasework and Strawser, 1996 dalam Kalber dan Cenker, 2007).

2.1.5 Pengalaman

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerja. Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu,

tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan (Handoko, 1984 : 241). Menurut Handoko, tehnik pekerjaan yang dimaksud ialah suatu bentuk latihan kelompok yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- a. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Artinya menjalankan suatu tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu atau masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.1.6 Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran adalah tidak adanya informasi umpan balik hasil evaluasi pengawas tentang hasil kerja seseorang, tentang peluang-peluang

kenaikan karir, cakupan tanggung jawab, dan pengharapan-pengharapan si penyampai peran (Katz dan Kahn, 1978 dalam Dwi Cahyono, 2008). Ambiguitas peran muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan. Selain itu salah satu fungsi *mentor* adalah menyediakan informasi bagi *protege* untuk memperjelas pengharapan-pengharapan peran. Informasi yang disampaikan oleh *mentor* berpotensi untuk mengurangi ambiguitas peran. Faktor yang berhubungan dengan ambiguitas peran meliputi koordinasi arus kerja, pelanggaran dalam rantai komando, deskripsi jabatan, dan kecukupan arus komunikasi. Ambiguitas peran disebabkan karena banyaknya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu dalam tugas, dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan karyawan harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya.

Ambiguitas peran tersebut dapat dieliminir antara lain dengan (1) memperkirakan hasil (*outcomes*) atau tanggapan yang timbul dari suatu tindakan perilaku. (2) adanya kejelasan terhadap syarat-syarat perilaku dapat membantu menjadi pedoman perilaku (Rizzo, et al, 1970; dalam Kalbers dan Cenker, 2007). Ambiguitas peran dapat terjadi di KAP jika organisasi tersebut mengalami perubahan struktur dan perubahan peraturan kepegawaian, yang menyebabkan timbulnya masalah-masalah seperti tuntutan dan tekanan atas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.7 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah pertama faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara manager dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja. Kedua faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Ketiga adalah faktor-faktor luar, yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Lima model yang menonjol menurut Kreitner dan Kinicki (1995) dalam Bambang (2009) menjelaskan penyebab dari kepuasan kerja adalah pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, dan komponen watak atau genetik. Adapun ulasan singkat dari model itu adalah:

a. Pemenuhan Kebutuhan

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak dapat terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan maupun berhentinya karyawan. Walaupun model-model ini memunculkan sejumlah besar kontroversi, tetapi secara umum diterima bahwa pemenuhan kebutuhan memiliki korelasi dengan kepuasan kerja.

b. Ketidakcocokan

Dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari harapan yang tidak terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang pada kenyataannya diterimanya. Pada saat harapan lebih besar daripada yang diterima, seseorang akan tidak puas.

c. Pencapaian Nilai

Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah kepuasan yang berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu pimpinan organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan strukturisasi lingkungan kerja penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan. Berikutnya yang keempat adalah persamaan, dalam model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan “secara adil” di tempat kerja. Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lain yang signifikan.

Para karyawan merasakan keadilan terhadap upah dan promosi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja. Model yang keempat adalah komponen watak atau genetik. Model kepuasan ini berusaha menjelaskan berbagai situasi kerja yang secara khusus didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik. Oleh

karenanya model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja.

2.1.8 Keinginan Berpindah

Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Carsten dan Spector (1987) dalam Kalber dan Cenker (2007) menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover* dan *intention to quit*. Penelitian serupa dilakukan oleh Arnold dan Feldman (1982) dalam Kalbers dan Cenker (2007) mengambil kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan semakin tinggi tingkat niat untuk bertahan dalam perusahaan. Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang lebih baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) (Raabe dan Beehr, 2003; Ramaswami dan Singh, 2003 dalam Kalber dan Cenker: 2007).

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam penelitian yang dilakukan variabel *turnover intension* digunakan dalam cakupan yang luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen

yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian akuntansi mengenai komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh peneliti akuntansi keperilakuan. Penelitian tersebut antara lain :

1. Fogarty (1994) dalam penelitiannya yang berjudul “Public accounting work experience: the influence of demographic and organizational attributes”

Fogarty melakukan penelitian di enam kantor perusahaan akuntansi terbesar di Amerika Serikat dan menggunakan auditor sebagai sampelnya. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa ada hubungan positif antara pengalaman dengan komitmen organisasi secara keseluruhan untuk sampel auditor yang bekerja di enam perusahaan akuntansi terbesar di Amerika Serikat.

2. Meyer dan Smith (2000) dalam penelitiannya yang berjudul “HRM practice and organizational commitment : test of a occupation extension and test of a three-component conceptualization mediation model”

Penelitian tersebut tentang antesenden, korelasi, dan konsekuensi dari komitmen organisasi para auditor yang bekerja di Kantor Akuntansi Publik. Hasil penelitian menemukan bahwa :1) pengalaman berpengaruh positif

terhadap komitmen affective, 2) pengalaman berpengaruh positif terhadap komitmen continuance.

3. Somers (1993) dalam penelitiannya yang berjudul “A test of the relationship between affective and continuance commitment using non-recursive models”

Penelitian tersebut tentang sub-dimensi dari komitmen continuance . Hasil penelitian menemukan bahwa : Ada hubungan positif dan signifikan antara pengalaman dan kedua sub-dimensi komitmen *Continuance* yaitu *low alternatives* dan *high sacrifice*.

4. Viator (2001) dalam penelitiannya yang berjudul “ The relevance of transformational leadership to nontraditional accounting service: information system assurance and business consulting” menemukan bahwa: 1) ditemukannya tren positif antara tingkat pekerjaan dan komitmen *Affective*; tingkat pekerjaan yang di maksud ialah senioritas seorang CPA berpengaruh positif terhadap komitmen *Affective*. 2) ditemukan pula hubungan positif antara pengalaman terhadap komitmen *Continuance*. 3) Selain itu juga ditemukannya tren hubungan positif *high sacrifice* terhadap pengalaman.

5. Cohen,1992; Mathieu and Zajac,1990; Meyer *et al*,2002; Para peneliti melakukan meta-analisis yaitu tehnik yang digunakan untuk merangkum berbagai hasil penelitian secara kuantitatif dengan cara mencari nilai efek size. Efek size dicari dengan cara mencari selisih rata-rata kelas eksperimen dengan rata-rata kelas control, kemudian dibagi dengan standar deviasi kelas control. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa: 1) ada hubungan negatif antara peran ambiguitas dengan komitmen organisasi. 2) diseluruh kelompok

pekerjaan ditemukan bahwa ada hubungan negatif antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi.

6. Gregson dan Wendell (1994) dalam penelitiannya yang berjudul “ Role conflict, role ambiguity, job satisfaction and the moderating effect of job related self-esteem: a latent variable analysis”

Peneliti menemukan ada hubungan negatif antara peran ambiguitas dengan kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh Netemeyer (1995) dalam penelitiannya yang berjudul “A nested comparison of four models of the consequences of role perception variables” dengan sampel pada kelompok kerja berbeda.

7. Viator (2001) dalam penelitiannya yang berjudul “ The relevance of transformational leadership to nontraditional accounting service:information system assurance and business consulting” menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan pengorbanan tinggi.
8. Testa (2001) dalam penelitian berjudul “Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment” menemukan bahwa komitmen afektif sebagai pendahulu sebelum terjadinya kepuasan kerja para pekerja profesional di suatu lingkungan pelayanan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini juga menghasilkan sebuah gagasan baru yang membuat perbedaan yang baik antara dua sub-dimensi komitmen *continuance* yaitu komitmen *high sacrifice* dan komitmen *low alternative*. Disamping itu juga penelitian ini mempunyai keterbatasan karena penelitian ini hanya meneliti dalam satu regional yang tidak

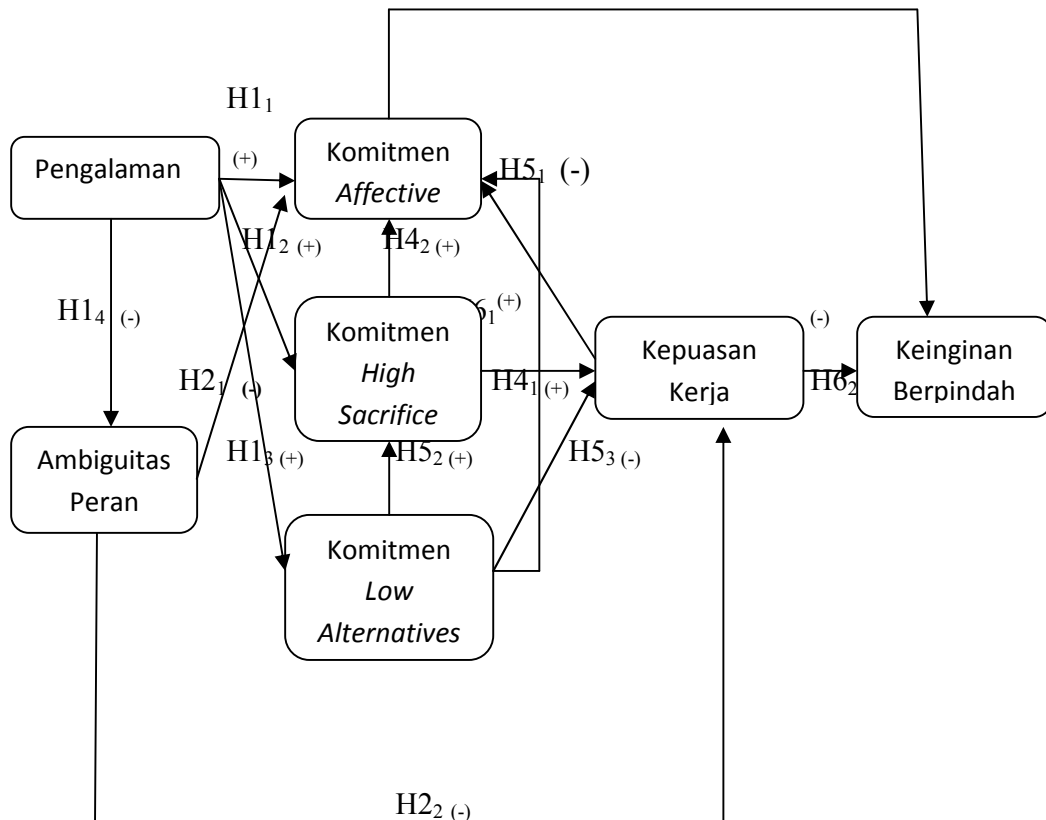
dapat mewakili semua auditor, dan satu regional tersebut belum tentu mewakili regional ataupun daerah lain. Peneliti menemukan pengalaman berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan. Penemuan yang lain adalah hubungan antara ambiguitas peran dan komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif. Penelitian ini menguji komitmen organisasional pada auditor publik yang bekerja pada kantor akuntan publik internasional dan kantor akuntan publik regional yang terdapat di Kawasan Midwestern Amerika Serikat.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan yang telah diuraikan dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh variabel anteseden (pengalaman dan ambiguitas peran) dan variabel konsekuen (kepuasan kerja dan keinginan berpindah) terhadap komitmen organisasional pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

Pada penelitian ini ada tujuh variabel yang akan diteliti yaitu pengalaman, ambiguitas peran, komitmen *affective*, *high sacrifice*, *low alternative*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Hipotesis berikut ini akan dibahas meliputi variabel yang diatas. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diajukan model penelitian yang menggambarkan kerangka konseptual disertai dengan penjelasan hipotesis yang didukung oleh penelitian terdahulu sebagai panduan sekaligus alur pikiran sebagai berikut

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
 H3 (-)



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengalaman

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara pengalaman dan komitmen organisasional. Para peneliti biasanya mengukur pengalaman berdasarkan lama bekerja dan juga jabatan kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja maka individu tersebut akan mempunyai komitmen *affective* yang lebih tinggi dan memiliki kenyamanan kerja yang lebih tinggi juga. Fogarty dalam Kalber dan Cenker (2007) menemukan bahwa masa

jabatan (*tenure*) berhubungan positif dengan komitmen organisasional dengan sampel auditor di Amerika Serikat. Viator (2001) dalam Kalber dan Cenker (2007) menemukan bahwa hubungan positif antara tingkatan kerja dengan komitmen *affective* . Ketchand dan Strawser (1998) meneliti bahwa komitmen *continuance* dan sub dimensinya lebih berhubungan dengan pengalaman pada akuntan senior dari pada akuntan junior. Sementara Viator (2001) dalam Kalber dan Cenker (2007) menemukan bahwa hanya *high sacrifice* mempunyai hubungan positif dengan pengalaman.

H1₁ : Pengalaman berhubungan positif dengan komitmen *affective*

H1₂ : Pengalaman berhubungan positif dengan komitmen *high sacrifice*

H1₃: Pengalaman berhubungan positif dengan komitmen *low alternatives*

H1₄: Pengalaman berpengaruh negatif dengan ambiguitas peran

2.4.2 Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran sangat berkaitan dengan kejelasan informasi tentang wewenang dan tanggung jawab seseorang. Ambiguitas peran juga berhubungan dengan kurangnya keyakinan diri seseorang karena merasa bahwa mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas. Ambiguitas peran dalam sebuah organisasi seharusnya menjadi tidak ada dan tugasnya semakin jelas ketika karyawan berada di dalam organisasi lebih lama. Semakin lama dan berpengalaman seseorang dalam organisasinya maka semakin banyak informasi yang diterima yang mengakibatkan semakin jelas tugas dan wewenangnya. Dengan demikian, diharapkan ambiguitas peran dan pengalaman, komitmen

affective dan kepuasan kerja berhubungan negatif. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa ambiguitas peran menunjukkan hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan mengurangi kepuasan kerja dan mengurangi kepuasan kerja (Gregson and Wendell, 1994; Pasewark and Strawser, 1996; Rebele and Michaels, 1990; Senatra, 1980; Viator, 2001; Netemeyer et al., 1995; Spector, 1997 dalam Kalbers dan Cenker, 2007).

H2₁ : Ambiguitas peran mempunyai hubungan negatif dengan komitmen

Affective

H2₂ : Ambiguitas peran mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja

2.4.3 Sub Dimensi Komitmen Organisasional

Penelitian ini juga meneliti tentang hubungan korelasi antara sub dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen *affective*, komitmen *high sacrifice*, dan komitmen *low sacrifice*. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa persepsi akan kesempatan yang besar (ukuran untuk rendahnya komitmen *low alternatives*) dan komitmen *high sacrifice* yang tinggi akan mendorong perasaan individu pada komitmen *Affective* (McGee and Ford, 1987; Meyer et al., 1990, 2002; Stinglhamber et al., 2002 dalam Kalber dan Cenker 2007), sementara pada penelitian Ketchand and Strawser (1998) menemukan hanya hubungan negatif antara komitmen *low alternatives* dan komitmen *affectives*.

H3: Komitmen *affective* berhubungan negatif dengan keinginan berpindah

H4₁ : Komitmen *high sacrifice* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H4₂: Komitmen *high sacrifice* berhubungan positif dengan komitmen *Affective*

H5₁: Komitmen *low alternative* berhubungan negatif dengan komitmen *affective*

H5₂: Komitmen *low alternative* berhubungan positif dengan komitmen *high sacrifice*

H5₃: Komitmen *low alternatives* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja

2.4.4 Kepuasan Kerja

Penelitian terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Kepuasan kerja adalah salah satu bentuk kenyamanan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka tingkat kenyamanannya semakin tinggi juga. Perdebatan tentang apakah kepuasan kerja merupakan antededen, korelasi atau konsekuensi dari komitmen *affective* masih terus diperdebatkan (Kalbers dan Cenker, 2007). Secara konsisten ditemukan bahwa hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen *affective* dan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan komitmen *continuance* (Meyer *et.al.*,2002 dalam Kalbers dan Cenker, 2007). Ketchand dan Strawser (1998) dalam Kalbers dan Cenker (2007) menemukan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan komitmen *continuance* untuk akuntan dengan pengalaman kerja yang

lebih tinggi dibandingkan dengan akuntan dengan pengalaman kerja yang lebih rendah. Begitu juga dengan penelitian Kalber dan Cenker (2007) yang menemukan hubungan positif antara komitmen *high sacrifice* dan kepuasan kerja serta hubungan negatif antara komitmen *low alternatives* dan kepuasan kerja.

Jika seseorang merasa nyaman dan puas bekerja di suatu tempat dikarenakan kepuasan kerja, maka hal ini dapat mendorong komitmen *affective*. Dan hal ini juga akan mendorong komitmen organisasi seseorang dengan besarnya pengorbanannya dan komitmen organisasi akibat rendahnya alternatif akan menurun, sehingga keinginan seseorang untuk berpindah akan semakin rendah.

H6₁: Kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen *affective*

H6₂: Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan berpindah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan persamaan struktural atau *Structural Equation Model* (SEM). Persamaan struktural merupakan metode statistik yang terdiri dari gabungan dua metode statistik yaitu analisis faktor yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan yang dikembangkan di ekonometri (Ghozali, 2008). Pada persamaan struktural terdapat variabel *exogen* dan variabel *endogen*. Variabel *exogen* adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel sebelumnya. Sedangkan variabel *endogen* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel sebelumnya.

Secara keseluruhan pada penelitian ini, pengukuran variabelnya, kecuali pengalaman, menggunakan 7 poin skala likert yaitu sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

3.1.1 Variabel Exogen

Variabel *exogen* pada penelitian ini adalah pengalaman. Pengalaman diukur dari masa jabatan (*tenure*), yaitu seberapa lama karyawan bekerja atau berada di organisasi tersebut dan juga tingkatan kerja (*job level*) di organisasi tersebut.

Semakin lama auditor bekerja di kantor akuntan publik maka semakin semakin berpengalaman auditor tersebut. Perhitungan ini menggunakan skala likert maksimal menunjukkan angka 7 dan minimal menunjukkan angka 1.

Tabel 3.1
Tabel Pengukuran Pengalaman

Durasi Kerja (Tahun)	Skala Likert
... < 1	1
1 – 1,99	2
2 – 2,99	3
3 – 3,99	4
4 – 4,99	5
5 – 5,99	6
6 ≤ ...	7

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Jabatan / Pangkat	Skala Likert
Magang	1
Junior	2
<i>Outsourcing</i>	3
Senior	4
Partner	5
Supervisor	6
Manajer	7

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

3.1.2 Variabel *Endogen*

Dalam penelitian ini terdapat 6 variabel endogen yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, komitmen *high sacrifice*, komitmen *low alternatives*, ambiguitas peran, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah.

1. Komitmen *affective*

Komitmen *affective* sangat berhubungan dengan identifikasi seorang karyawan dengan nilai-nilai perusahaan yang ada. Karyawan akan meneruskan pekerjaannya jika identifikasi nilai-nilai perusahaan sama dengan nilai-nilai yang mereka anut. Pengukuran komitmen *Affective* terdiri dari 6 indikator yang diambil dari Kalbers dan Cenker (2007). Penilaian ini menggunakan 7 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 7 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 7 untuk sangat setuju.

2. Komitmen *High sacrifice* dan Komitmen *Low alternatives*

Komitmen *high sacrifice* adalah salah satu sub dimensi dari komitmen *continuance*. *High sacrifice* berkaitan dengan pengorbanan yang tinggi sudah diberikan kepada perusahaan dan berkorban bila seseorang meninggalkan organisasi. Sedangkan komitmen *low alternative* adalah kesadaran seseorang bahwa tidak adanya alternatif pekerjaan lainnya. Untuk 2 sub dimensi komitmen *continuance*, indikator yang dipakai adalah indikator dari Kelbers dan Cenker (2007). Pengukurannya meliputi 6 indikator penelitian. Pengukuran yang pertama adalah 3 indikator untuk

low alternative dan 3 indikator lainnya untuk *high sacrifice*. Penilaian ini menggunakan 7 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 7 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 7 untuk sangat setuju.

3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran merupakan keadaan seseorang yang tidak mengerti akan tugas dan tanggungjawabnya. Indikator variabel ini didasarkan pada penelitian terdahulu yaitu terdiri dari 6 indikator dari Kalbers dan Cenker (2007). Penilaian ini menggunakan 7 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 7 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 7 untuk sangat setuju.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan seseorang karyawan merasa senang dan mengeluarkan emosi positif sewaktu kerja. Kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa seseorang tidak merasa ditekan dalam pekerjaannya. Indikator pengukuran kepuasan kerja ini meliputi 7 indikator dari Kalbers dan Cenker (2007). Penilaian ini menggunakan 7 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 7 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan 7 untuk sangat setuju.

5. Keinginan Berpindah

Variabel ini menunjukkan bahwa keinginan seseorang untuk meninggalkan atau berpindah dari organisasi secara permanen. Indikator pengukuran untuk keinginan berpindah diadaptasi dari Kalbers and Cenker (2007). Penilaian ini menggunakan 7 poin skala Likert dengan poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 7 (sangat setuju). Responden cukup menjawab dengan memilih angka 1 untuk sangat tidak setuju dan angka 7 untuk sangat setuju.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada KAP di Semarang, Solo dan Yogyakarta. Nama dan alamat KAP diambil dari Direktori KAP 2008 yang diterbitkan oleh Ikatan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik yang bekerja sama dengan Direktorat Pembinaan dan Jasa Penilaian Dirjen Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Alasan penentuan KAP di Semarang, Solo, dan Yogyakarta dilakukan dengan pertimbangan bahwa daerah tersebut memiliki KAP yang relatif cukup banyak bila dibandingkan dengan kota-kota lain di sekitarnya. Semakin banyak staff KAP yang melakukan jasa-jasanya maka semakin banyak faktor-faktor yang mempengaruhi auditor untuk berniat tetap berada pada organisasi tersebut.

Ukuran sampel harus diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil model persamaan struktur berbeda dengan pengukuran multivariate lainnya. Besaran pengambilan sampel dengan estimasi *Maximum Likelihood* (ML) diperlukan

sampel minimal 100. Semakin besar jumlah sampelnya maka semakin tinggi tingkat sensitifitasnya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (*primary data*). Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. Data primer yang digunakan berupa data subjek (*self report data*) yang berupa opini dan karakteristik responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar langsung kuesioner ke KAP dan KJA di Semarang. Pada Wilayah Solo dan Yogyakarta penyebaran dilakukan dengan cara mengirimkan melalui PT. POS Indonesia dan metode pengumpulan dengan cara mengambil satu persatu kuisisioner ke Kantor Akuntan Publik masing-masing wilayah. Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan tertutup. Masing- masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian. Pertanyaan berkaitan dengan data demografi responden serta opini atau tanggapan terhadap komitmen *affective*, komitmen *low alternatives*, komitmen *high sacrifice*

, pengalaman, peran ambiguitas, dan kepuasan kerja dari para auditor yang bekerja pada KAP wilayah Semarang, Solo, dan Yogyakarta.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dalam berbagai cara. Analisis yang pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Hal ini dilakukan untuk mengetahui gambaran keadaan demografi responden yaitu antara lain rincian pengembalian kuisioner, data responden, jenis kelamin responden, latar belakang pendidikan, jabatan atau pangkat responden.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen penelitian maka diperlukan uji kualitas data. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan keandalan yang bertujuan untuk melihat konsistensi internal dari indikator sebuah konstruk. Pada penelitian ini digunakan dua pengukuran reliabilitas yaitu *Composite Reliability* dan *Variance Extracted* sebagai pelengkap. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah $>0,70$ dan angka yang direkomendasikan untuk nilai *variance extracted* $>0,50$

(Ghozali,2008) tetapi angka tersebut bukanlah menjadi standar yang baku sepanjang disertai dengan alasan empirik yang terlihat dari proses eksploratorinya.

Composite Reliability didapat dengan rumus:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading}^2) + \sum \epsilon_j}$$

***Variance extracted* diukur dengan menggunakan rumus :**

$$\text{Composize Reliability} = \frac{(\sum \text{Std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading}^2) + \sum \epsilon_j}$$

b. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat mengukur *construct* yang akan diukur. Yaitu dengan cara melihat *standardized loading factor* yang direkomendasikan adalah > 0.50 .

3.5.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan persamaan struktural atau *Structural Equation Model* (SEM). Penggunaan SEM pada penelitian ini karena hipotesis penelitian ini dikembangkan dengan model kompleks (*integrated model*). Disamping itu pertimbangan penggunaan SEM adalah SEM merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah, yaitu analisis faktor yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan yang dikembangkan di ekonometri (Ghozali, 2008). SEM juga telah banyak digunakan secara luas pada literatur ilmu sosial (Bentler dan Dudgeon, 1996

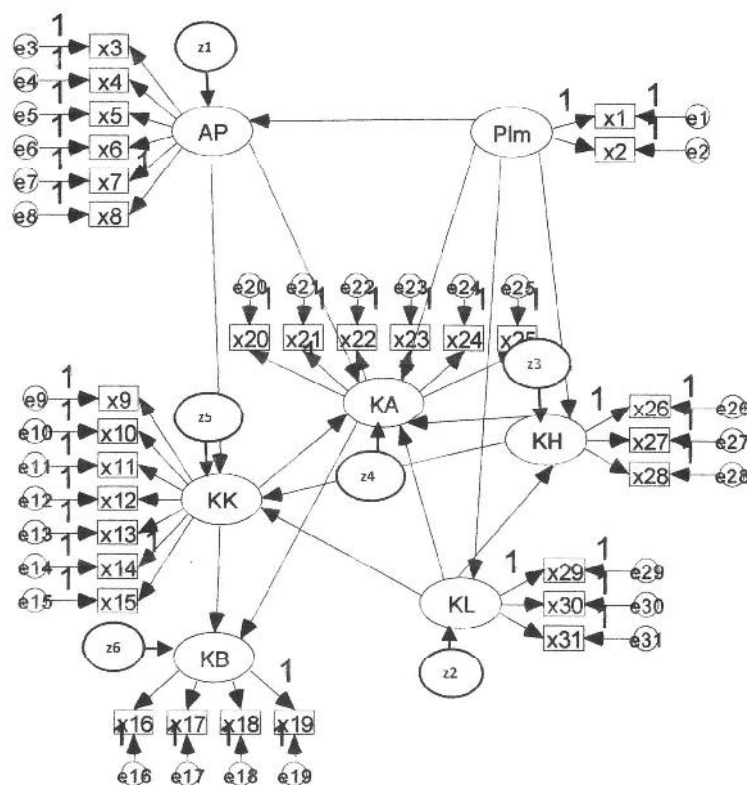
dalam Kalbers dan Cenker, 2007) dan juga pada penelitian akuntansi (Gregson, 1992; Kalbers dan Fogarty, 1995; Pozanski dan Blin, 1997 dalam Kalbers dan Cenker, 2007). Analisis data menggunakan *Analysis of Moment Structure* (AMOS) untuk menguji hipotesisnya.

Model pengukuran (*measurement models*) sangat penting dalam ilmu sosial dan keperilakuan ketika digunakan untuk sesuatu yang “abstrak” tentang perilaku manusia. Adapun tujuan model pengukuran (*measurement model*) adalah mengkonfirmasi sebaik apakah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah penyusunan diagram jalur (*path diagram*). Penyusunan diagram jalur (*path diagram*) ini untuk menunjukkan hubungan kausalitas dari konstruk yang ada. Dalam penelitian ini terdapat 7 konstruk variabel. Gambar 3.1 menunjukkan diagram jalurnya.

Mengubah Diagram jalur menjadi persamaan struktural

Setelah model persamaan struktur sudah disusun dalam diagram jalur, maka langkah selanjutnya adalah mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural. Diagram jalur ini mempermudah untuk bisa menghubungkan konstruk variabel endogen terhadap konstruk variabel eksogen. Pada penelitian ini terdapat 7 konstruk variabel yang terdiri dari 1 konstruk variabel eksogen yaitu pengalaman dan 6 konstruk variabel endogen yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, komitmen *high sacrifice*, komitmen *low alternatives*, ambiguitas peran, kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Gambar 3.1
Diagram Jalur



Sumber: Data primer yang diolah, 2011
Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Spesifikasi terhadap model pengukuran adalah sebagai berikut :
Spesifikasi terhadap model pengukuran adalah sebagai berikut :

Konstruk eksogen Pengalaman

Konstruk eksogen Pengalaman

$$x1 = \lambda_1 x + e1$$

$$x1 = \lambda_1 x + e1$$

$$x2 = \lambda_2 x + e2$$

$$x2 = \lambda_2 x + e2$$

Konstruk endogen Ambiguitas Peran

Konstruk endogen Ambiguitas Peran

$$X3 = \lambda_{3x} + e3.$$

$$X4 = \lambda_{4x} + e4$$

$$X5 = \lambda_{5x} + e5$$

$$X6 = \lambda_{6x} + e6$$

$$X7 = \lambda_{7x} + e7$$

$$X8 = \lambda_{8x} + e8$$

Konstruk endogen Kepuasan Kerja

$$X9 = \lambda_{9x} + e9$$

$$X10 = \lambda_{10x} + e10$$

$$X11 = \lambda_{11x} + e11$$

$$X12 = \lambda_{12x} + e12$$

$$X13 = \lambda_{13x} + e13$$

$$X14 = \lambda_{14x} + e14$$

$$X15 = \lambda_{15x} + e15$$

Konstruk endogen Keinginan Berpindah

$$X16 = \lambda_{16x} + e16$$

$$X17 = \lambda_{17x} + e17$$

$$X18 = \lambda_{18x} + e18$$

$$X19 = \lambda_{19x} + e19$$

Konstruk endogen Komitmen *Affective*

$$X20 = \lambda_{20x} + e20$$

$$X21 = \lambda_{21x} + e21$$

$$X22 = \lambda_{22x} + e22$$

$$X23 = \lambda_{23}x + e_{23}$$

$$X24 = \lambda_{24}x + e_{24}$$

$$X25 = \lambda_{25}x + e_{25}$$

Konstruk endogen Komitmen *High Sacrifice*

$$X26 = \lambda_{26}x + e_{21}$$

$$X27 = \lambda_{27}x + e_{22}$$

$$X28 = \lambda_{28}x + e_{23}$$

Konstruk endogen Komitmen *Low Alternative*

$$X29 = \lambda_{29}x + e_{29}$$

$$X30 = \lambda_{30}x + e_{30}$$

$$X31 = \lambda_{31}x + e_{31}$$

Berikut ini model persamaan regresinya :

$$AP = \beta_1 Plm + z_1$$

$$KL = \beta_1 Plm + z_2$$

$$KH = \beta_1 Plm + \beta_5 KL + z_3$$

$$KB = \beta_4 KK + \beta_6 KA + z_6$$

$$KK = \beta_2 AP + \beta_3 KH + \beta_5 KL + z_5$$

$$KA = \beta_1 Plm + \beta_2 AP + \beta_3 KH + \beta_4 KK + \beta_5 KL + z_4$$

Keterangan :

P = Pengalaman

KA = Komitmen *Affective*

KH = Komitmen *High sacrifice*

KL = Komitmen *Low alternatives*

A	= Ambiguitas Peran
KK	= Kepuasan Kerja
KB	= Keinginan Berpindah

Dalam penelitian ini aplikasi AMOS akan digunakan untuk menyelesaikan persamaan ini. *Critical ratio* yang akan dihasilkan dari aplikasi AMOS ini akan digunakan untuk menginterpretasikan bagaimana variabel anteseden dan konsekuensi mempengaruhi komitmen organisasional pada auditor yang bekerja di kantor akuntan publik.